

إزالة التنظيم عن الرقابة الإدارية على التسريح لأسباب اقتصادية

فتحي وردية

أستاذة محاضرة قسم "أ"
كلية الحقوق والعلوم السياسية
جامعة مولود معمري تيزي وزو

مقدمة

في ظل المتغيرات الدولية الاقتصادية والاجتماعية، عرفت الجزائر على غرار العديد من البلدان النامية، تحولا هاما مس بصفة خاصة جانبها الاقتصادي، لتشهد بذلك انتقالا من الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق، من مدخل عولمة الاقتصاد بكل ما يقتضيه، من تحرير التجارة وأسواق المال وفتح الأبواب أمام الاستثمار الأجنبي، وانسحاب الدولة من التدخل المباشر في النشاط الاقتصادي وإلغاء سياسات الدعم وتحرير الأسعار...إلخ.

فبعد فشل التجربة الاشتراكية التي سمحت للدولة بالتدخل لتنظيم مختلف النشاطات الاقتصادية، انسحبت الدولة من حقل التنظيم وحررت النشاط الاقتصادي في إطار ما يعرف بإزالة التنظيم، وذلك بفتح التجارة الخارجية أمام المتعاملين الاقتصاديين وإلغاء النصوص المقيدة للاستثمار وغيرها.

امتد هذا التحول الاقتصادي الذي عرفته الجزائر توجيها من النظام التوجيهي إلى النظام القائم على استقلالية المؤسسات، إلى الجانب الاجتماعي، وتحديدًا إلى علاقات العمل التي انتقلت أيضا من النظام التوجيهي والتنظيمي إلى النظام التفاوضي والاتفاقي،

فبعدما كانت الدولة عبارة عن الآلة المنتجة للنصوص المنظمة لعلاقات العمل، والتي كانت مضبوطة بموجب القانون الأساسي العام للعامل⁽¹⁾ والنصوص المتفرعة عنه، انسحبت هذه الأخيرة، بصدور قوانين 1990 الخاصة بعلاقات العمل⁽²⁾، كطرف منظم لتلك العلاقات تحت نظام اقتصادي توجيبي إلى طرف مراقب في ظل نظام اقتصاد السوق في المجال الاقتصادي والاتفاقيات الجماعية في المجال الاجتماعي.

ووفق هذه المعطيات، امتدت ظاهرة إزالة التنظيم لعلاقات العمل وذلك بانتقالها من المرحلة التنظيمية إلى المرحلة التعاقدية أي المرور من نظام تنظيبي إلى نظام تعاقدية يوظفه القانون، ليسجل بذلك انسحاب الدولة من تنظيم علاقات العمل، ليحل محل التوجهات والتنظيمات أسلوب جديد وهو العقد.

من مظاهر إزالة التنظيم في مجال علاقات العمل، وانسحاب الدولة من تنظيمها لفائدة الشركاء الاجتماعيين، منح المشرع لصاحب العمل سلطة إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية دون الحاجة إلى الترخيص الإداري المسبق، وهو ما تحقق بصدور قوانين العمل لسنة 1990، حيث تجسدت إزالة التنظيم على الرقابة الإدارية المسبقة على التسريح الاقتصادي. لذا كان من الضروري الوقوف عند مضمون هذا الإجراء لتحليل هذا المظهر لإزالة التنظيم في مجال علاقات العمل ابتداء بالتغيير الحاصل في دور السلطة الإدارية (المبحث الأول) ثم تكريس التفاوض الجماعي كإجراء أساسي للتسريح الاقتصادي، وإزالة التنظيم عنه في ظل قوانين تكريس مبدأ سلطان الإرادة مبرزين مكانة التفاوض الجماعي ضمن هذا الإجراء المكرس للسلطة التنظيمية لصاحب العمل (المبحث الثاني).

1 - قانون رقم 78 - 12 مؤرخ في 05 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32، صادر بتاريخ 18 أوت 1978 .

2 - قانون رقم 90 - 11 مؤرخ في 21 أفريل 1990، يتضمن علاقات العمل، ج ر عدد 17، صادر بتاريخ 26 أفريل 1990، معدل ومتمم .

المبحث الأول: التعديل في أسلوب تدخل السلطة الإدارية كمظهر لإزالة

التنظيم

في ظل سيادة النظام الاشتراكي، ينظر إلى قانون العمل على أنه أداة لخدمة الطبقة العاملة، ذلك أن المنطق الاشتراكي يسعى إلى إقامة دولة العمال ولو كان ذلك على حساب المصلحة الاقتصادية لصاحب المؤسسة لذا فلقد سجل إبانها، إهدار للسلطة التنظيمية لصاحب العمل، وصورة ذلك تقييد سلطة هذا الأخير في الإنهاء ولولسبب اقتصادي بضرورة الحصول على رخصة إدارية مسبقة من قبل السلطة الإدارية المختصة (مفتشية العمل)، ليتغير الوضع بعد ذلك، بتبني الدولة للمنطق الليبرالي الذي يتخذ من قانون العمل كمعطي تفواضي بين أرباب العمل والعمال بهدف الوصول إلى تحقيق التوازن بين المصلحتين المتناقضتين، المصلحة الاجتماعية والمصلحة الاقتصادية. أمر فرض ضرورة انسحاب الدولة من تنظيم علاقات العمل لفائدة الشركاء الاجتماعيين، وهو ما يعبر عنه بإزالة التنظيم الذي تجسدت صورته في مجال إنهاء عقد العمل غير محدد المدة ولأسباب اقتصادية أو ما يعبر عنه في التشريع الجزائري بالتسريح للتقليص من عدد العمال في إلغاء الرقابة الإدارية المسبقة والتعديل في دور السلطة الإدارية إلى دور إعلامي، لتكون الدولة وكنتيجة لإزالة التنظيم ضامنة وحارسة لا مسيرة ومتدخلة. وللتوضيح أكثر سيتم التطرق إلى هاتين مرحلتين، مرحلة الرقابة الإدارية المسبقة على التسريح الاقتصادي (المطلب الأول)، مرحلة إلغاء الترخيص الإداري وإزالة التنظيم عن الرقابة الإدارية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مرحلة الرقابة الإدارية المسبقة على التسريح الاقتصادي:

حظيت السلطة الإدارية المتمثلة في مفتشية العمل، قبل صدور القانون 90 - 11 المصاحب للإصلاحات الاقتصادية، بدور إيجابي في مجال التسريح لسبب اقتصادي، وذلك من خلال رقابتها المسبقة على هذا الإجراء الخطير، هذه الرقابة الإدارية التي تعد أهم مظهر من مظاهر تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل ضمانا لاستقرارها ضمن

المسعى الاشتراكي السائد آنذاك والذي يرمي بالدرجة الأولى إلى حماية العمال بوصفهم الطبقة المحرومة، والمساهمة في القضاء على البطالة.

وبالرجوع إلى المرحلة ما قبل 1990 وبالتحديد إلى الفترة الممتدة من 1975 إلى 1989 (1)، خول المشرع ري لصاحب العمل الحق في إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية شريطة الحصول على الرخصة الإدارية المسبقة، الأمر الذي يحد من سلطة هذا المستخدم في تنظيم مشروعه، فلقد نصت المادة 39 من الأمر رقم 75-31 لعام 1975 (2) المتعلق بالشروط العامة لعلاقة العمل في القطاع الخاص على أنه «عندما تتعرض المؤسسة لخفض في النشاط يتطلب تقليل عدد المستخدمين أو إجراء تعديلات تكنولوجية هامة أو إعادة تحويل الإنتاج، يجوز لها القيام بالتسريح الجماعي لكل مستخدمها أو جزء منهم ضمن الشروط المدرجة فيما يلي :

1- يتعين على المؤسسة رفع الأمر لمفتش العمل والشؤون الاجتماعية برسالة موصى عليها قصد الشروع بالتحقيق في عين المكان بناء على الوثائق، وينبغي على مفتشية العمل التأكد من صحة الدواعي التي تتمسك بها المؤسسة، ويمكنها أن تستعين في إطار تحقيقها بكل عون متخصص تابع للدولة، كما ينبغي عليها أن تشاور حتما ممثلي العمال وتبت في المسألة خلال خمسة عشر يوما من رفع الأمر إليها.

2- ينبغي على صاحب العمل، بعد صدور الإذن من مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، وبالاتفاق مع ممثلي العمال، أن يشرع في التسريح، مراعيًا الترتيب...».

1- ونبدأ تحليلنا من سنة 1975 ذلك أن هذه السنة تعتبر الانطلاقة الجديدة في تنظيم علاقات العمل في الجزائر، إذ هي سنة بداية سن القوانين والنظم الخاصة بعلاقات العمل بالمفهوم التقني للتنظيم، متجاوزين بذلك مرحلة ما بعد الاستقلال التي أكد قانون 31/ 12/ 1962 استمرار العمل بالقوانين الفرنسية ما عدا ما يتعارض مع السيادة الوطنية، مع العلم أن الموظف العام انفصل عن هذه القوانين الأجنبية منذ سنة 1966، راجع بهذا الشأن،

- TAYEB et Djamel Belloula – Rupture de la relation du travail, éditions DAHLAB, Alger, p14 et p15

2- أمر رقم 75 - 31 مؤرخ في 29 أفريل 1975 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص-ج رعدد 39 صادر بتاريخ 16 ماي 1975 (ملغى).

كذلك أكدت المادة 52 من المرسوم رقم 82 - 302 (1) على ضرورة حصول صاحب العمل على رخصة إدارية من مفتش العمل في الحالات الآتية:

-تقليل التوقيت.

-العمل المقتطع

-إجراء الإحالة على التقاعد المسبق

-إجراء تحويل العمال إلى هيئات مستخدمة أخرى.

-التسريح لتقليل عدد العمال (2)

حددت كذلك المادة 55 من هذا المرسوم دور السلطة الإدارية بنصها على أنه «يجب على مفتش العمل المختص أن يقوم بتحقيق ليتأكد من صحة الأسباب المذكورة ويمكن لمفتش العمل في إطار تحقيقه أن يستعين بأي عون مختص أو مصلحة مختصة تابعين للدولة...».

تؤكد النصوص سالفه الذكر، وبصفة خاصة تلك الواردة في المرسوم رقم 82-302 على الدور الإيجابي للسلطة الإدارية بخصوص التسريح لأسباب اقتصادية وتدخلها المباشر الذي يحد من سلطة المستخدم في اللجوء لهذا الإجراء، بل ومصادرته لها كما توحى إليه المادة 51 من هذا المرسوم الأخير والتي جاء فيها «تقدر السلطات الوطنية المختصة في هذا المجال الأسباب الاقتصادية التي تبرر قرار تقليل عدد العمال، في جميع الحالات في إطار أهداف المخطط».

1 - مرسوم رقم 82 - 302 مؤرخ في 11 سبتمبر 1982 يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية-ج رعدد 37 مؤرخة في 26 سبتمبر 1982 (ملغى)

2 - أنظر أيضا المادة 54 من المرسوم رقم 82 - 302 سالف الذكر، التي تلزم الهيئة المستخدمة على الحصول على الإذن الإداري بنصها: «تشعر الهيئة المستخدمة، قصد الحصول على الترخيص مفتش العمل المختص إقليميا، برسالة مضمونة الوصول تبين فيها على الخصوص نوع الإجراء التي تنوي اتخاذها ومداه والأسباب التي تبرره، وعدد العمال الذين يعينهم ويجب أن يكون طلب الترخيص مصحوبا بالملف يحتوي على كل العناصر أو الأوراق التي تبرر اتخاذ هذا الإجراء.».

وعلى هذا فإن سلطة صاحب العمل في تنظيم مشروعه ليست مطلقة، كما أنه لا يعد الحكم الوحيد في تقدير الظروف الاقتصادية التي تدفعه إلى الاستغناء على كل أو بعض العمال وإنما للسلطة الإدارية دورها الفعال في ذلك، استنادا لسلطة الإذن أو الترخيص التي تتمتع بها.

يتماشى هذا الموقف في الحقيقة مع النظام الاقتصادي التوجيهي الذي اتبعته الدولة آنذاك، والذي ظهرت الدولة في ظله كطرف منظم لعلاقات العمل. وقد اتجهت الرقابة في هذه الفترة إلى ضمان الحماية الاجتماعية في مواجهة فقد العامل لمصدر دخله كما امتد نطاقها إلى تقدير مشروعية التشريع ليس فقط بالنظر إلى الاعتبارات الاقتصادية ولكن بصورة خاصة استنادا لاعتبارات اجتماعية.

ودعم القضاء الجزائري هذا الاتجاه مؤكدا على ضرورة الحصول على الرخصة الإدارية المسبقة قبل اللجوء للتسريح الاقتصادي، مؤكدا على جزاء الإنهاء الذي لا يستند لرخصة إدارية ف قضى المجلس الأعلى بتاريخ 04 أفريل 1984 «يعاب من جهة أخرى على القرار المطعون فيه مخالفة القانون لكونه جاء مخالفا للمادة 39 من قانون العمل، لأن التسريح الجماعي لا يمكن اعتباره صحيحا دون ترخيص مسبق من مفتش العمل»⁽¹⁾

يعد بهذا طلب الرخصة الإدارية إجراء إلزاميا عند لجوء الهيئة المستخدمة للتقليص في عدد العمال، وهو المظهر المعبر عن مدى تدخل السلطة الإدارية وبصفة عامة الدولة في تنظيمها لعلاقات العمل، ورقابتها لها، وهذا سواء بالنسبة للتشريع الجزائري أو الفرنسي الذي اعتبر ولفترة هامة تمتد من سنة 1975 إلى غاية 1986، الرخصة الإدارية جزءا مهما من النظام القانوني للتسريح لأسباب اقتصادية سواء كان الإنهاء فرديا أو جماعيا، وإغفاله يعتبر مظهرا صارخا للتعسف، فهي الوثيقة الأساسية لهذا النظام⁽²⁾.

1 - قرار المجلس الأعلى بتاريخ 04 أفريل 1984، ملف رقم 296.91، قضية (ب.م) ضد شركة (ب)،
المجلة القضائية، العدد 1، قسم المستندات، المحكمة العليا، الجزائر، 1989، ص 178.
28 - Jean Pellissier, Alain Suptot et Antoine Jeammund, Droit du travail, 23è édition, Dalloz, Paris, 2006, p568.

جسد، على هذا الأساس، تدخل السلطة الإدارية قانوناً مفهوم الرقابة الإدارية السابقة على إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية أو التسريح للتقليص من عدد العمال سواء من حيث مدى الرقابة الذي امتد إلى حقيقة السبب وجديته، وكذا من حيث آثاره⁽¹⁾. وهذا التدخل الواسع للسلطة الإدارية يعبر عن النهج الاقتصادي للدولة، الذي يركز على الطابع التنظيمي والتوجيهي، كما أن الترخيص الإداري وسيلة السلطة الإدارية لتحقيق غايات وأهداف مرسومة ومتعددة منها العمل على تجنب التسريح أو على الأقل الحد من عدد العمال الذين سوف تنهي عقودهم، وبصفة عامة توقي الآثار السلبية الخطيرة التي تنجم عن الإنهاء الجماعي لعقود العمل والحد من ارتفاع حجم البطالة، وكذا بالدرجة الأولى تحقيق الحماية الاجتماعية اللازمة وفق السياسة المنتهجة للدولة.

غير أن هذا الوضع لم يستمر، فلمواكبة التطورات الاقتصادية العالمية، كان على الدولة إتباع وتبني آليات اقتصاد السوق التي فرضت عليها الانسحاب من تنظيم الجانب الاقتصادي، وكذا من الجانب الاجتماعي - علاقات العمل - بهدف تمكين المؤسسة الاقتصادية من تجاوز العوائق التي تعترضها وتحقيق المردودية الاقتصادية، مع ضرورة إيجاد آليات جديدة لتحقيق الحماية الاجتماعية وضمان السلم الاجتماعي، وبمعنى آخر إدخال المرونة على علاقات العمل. وهذا بالفعل ما سجل بعد صدور قانون العمل لسنة 1990 الذي أحدث تعديلاً في أسلوب تدخل السلطة الإدارية في التسريح للسبب الاقتصادي كما سيتبين أدناه.

المطلب الأول: مرحلة إلغاء الترخيص الإداري وإزالة التنظيم عن الرقابة الإدارية:

بعد صدور القانون رقم 90 - 11 سالف الذكر، تغير دور السلطة الإدارية في مجال التسريح للسبب الاقتصادي من دور رقابي لدور إعلامي، ليتقلص نطاق تدخلها في هذا

19- شواخ محمد الأحمد - إنهاء وتعديل عقد العمل غير محدد المدة - رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق - جامعة حلوان - مصر - 1997 - ص 230.

النوع من الإنهاء وليعاد الاعتبار للسلطة التنظيمية للمستخدم، وبالخصوص سلطته في الإنهاء بالإرادة المنفردة.

فبموجب هذا القانون ألغى المشرع الجزائري الرخصة الإدارية، أسوة بالمشرع الفرنسي الذي ألغها بقانوني 03 جويلية 1982 و30 ديسمبر 1986⁽¹⁾. ويستفاد ذلك من المواد 69 إلى 71 من القانون رقم 90 - 11، التي تؤكد على أن السلطة الإدارية لم يعد لها دورا أساسيا في مجال التسريح للسبب الاقتصادي، سواء من خلال الترخيص لصاحب العمل، أو رفض الترخيص لصاحب العمل لممارسة هذا النوع من الإنهاء.

تميزت هذه المرحلة، المصاحبة للإصلاحات الاقتصادية، بتراجع دور السلطة الإدارية في الرقابة على التسريح للسبب الاقتصادي، فبعدما كان صاحب العمل يتحرك وفق ما تقضي به، استعاد حريته في الإنهاء وفق ما تقتضيه الاعتبارات الاقتصادية، ولا يلتزم اتجاه الإدارة إلا بإخطارها، فتنص المادة 69 / 1 من القانون رقم 90 - 11 سالف الذكر على أنه «يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية».

فإذا كانت هذه المادة قد كرست حق صاحب العمل في التقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية، فإنها لم تقيد به بشرط الحصول على الرخصة المسبقة من السلطة الإدارية المختصة أي مفتشية العمل المختصة إقليميا، بل ألغتها. وعليه يقع هذا التقليص في عدد العمال بعد تفاوض جماعي ودون الحاجة إلى ترخيص مسبق من مفتشية العمل تطبيقا لأحكام المادة 69 / 2 من القانون رقم 90 - 11. فحلت بهذا تقنية التفاوض الجماعي محل الرقابة الإدارية المسبقة، ليستبعد بالنتيجة الضبط القانوني للممارس من طرف الدولة وأجهزتها لفائدة ضبط جديد يرمي إلى إشراك الشركاء الاجتماعيين عن طريق التفاوض الجماعي الذي يعتبر صورة من صور التضامن بين العمال وأصحاب العمل⁽²⁾.

110 - Jean Pellissier, Alain Supiot et Antoine Jeammaud , op.cit, p569.

2 - جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير - أثر الخصخصة على عقد العمل - دراسة مقارنة بين القانون

تأكد أيضا هذا الوضع بصدور المرسوم التشريعي رقم 94 - 09 (1) الذي يعتبر الإطار القانوني لتنفيذ إجراء التسريح للتقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية في الجزائر، إذ خلت نصوصه من شرط الترخيص الإداري المسبق، ليكتفي بالمقابل بضبطه بجملة من الضمانات الإجرائية الهادفة بالدرجة الأولى إلى إيجاد التدابير البديلة لهذا الإجراء الخطير.

تدعمت فكرة إزالة التنظيم على الرقابة الإدارية على التسريح الاقتصادي، بالتحويل الحاصل في دور السلطة الإدارية وبالذور الجديد الذي تلعبه وهو دور إعلامي فقط، ولا يلتزم صاحب العمل حيالها، إذا ما رغب في اللجوء إلى هذا النوع من التسريح إلا بإخطارها، فتنص المادة 16 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 09 على أنه «ينبغي أن يصحب تنفيذ تدابير تقليص عدد العمال التي يقوم بها المستخدم إلزاميا...وضع قوائم اسمية للأجراء المعنيين بالتقليص في تعداد العمال وتبليغها لمفتشية العمل المختصة إقليميا...». كذلك يلتزم بإيداع الجانب الاجتماعي لدى هذه الجهة الإدارية قبل تنفيذه، فعبر نص المادة 15 من نفس المرسوم عن ذلك «يطبق الجانب الاجتماعي الذي تم الاتفاق عليه بعد إيداع المستخدم له لدى كتابة ضبط المحكمة ومفتشية العمل المختصين إقليميا، وفقا للأجال والكيفيات المتفق عليها وفي ظل أحكام هذا المرسوم التشريعي احتراماً صارماً».

ونفس هذا التحول عرفه المشرع الفرنسي وذلك ابتداء من جانفي 1987، حيث أصبح دور السلطة الإدارية في مجال إنهاء علاقة العمل لسبب اقتصادي لأكثر من عشرة عمال خلال فترة زمنية لا تتجاوز ثلاثون يوما، ينحصر في إخطار السلطة الإدارية

المصري والقانون الفرنسي-رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون- كلية الحقوق - جامعة حلوان - مصر - 2008 - ص 297.

1 - مرسوم تشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 26 ماي 1994 يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية - ج ر عدد 26 لسنة 1994.

المختصة التي لم يعد لها سلطة الإذن ورفض الإنهاء المقترح من جانب صاحب العمل لأسباب اقتصادية (1).

هناك إذن اختلاف واضح بين السلطة القانونية للجهة الإدارية في فترة التسيير الاشتراكي وفترة سيادة قواعد النظام الليبرالي، إذ أصبحت هذه السلطة ضعيفة أو ضئيلة، ذلك أن الجهة الإدارية ليس لها أي دور إيجابي في التسريح الاقتصادي، ما عدا في حالة التسريح الجماعي لعشرة عمال على الأقل بالنسبة للتسريح الفرنسي، حيث يتسم دور الإدارة بالتواضع، فهي لا تمارس أية رقابة على الطابع الحقيقي والجدوي للسبب الاقتصادي الذي يحتج به صاحب العمل للتسريح، فرقابة الإدارة لا ترد إلا على مشروعية إجراء الاستشارة وعلى التدابير الاجتماعية المقترنة بقرار الإنهاء والتي ينبغي أن يقترحها صاحب العمل. (2)

يتجلى مما سبق، التحول الذي مس الرقابة السابقة على التسريح الاقتصادي والتي تمارسها السلطة الإدارية بمقتضى سلطة الترخيص التي تمتع بها والتي تمكنها من فحص حقيقة وجدية السبب الاقتصادي المحتج به من قبل صاحب العمل، لينحصر دورها بموجب تعديلات 1990، في الإعلام والتحري. وما يفسر هذا التغيير هي الظروف السياسية والاقتصادية التي مست الدولة الجزائرية بدخولها اقتصاد السوق، الذي يقتضي انسحابها حتى من تنظيم الجانب الاجتماعي، ليصبح المستخدم هو الحكم الوحيد بشأن مصلحته الاقتصادية وسير مشروعه، مع الإشارة إلى أن المشرع الجزائري ألزمه بضرورة احترام المواد 69 إلى 71 من القانون رقم 11-90 والترتيبات المقررة في المرسوم التشريعي رقم 09-94 سالف الذكر. هذا المرسوم الذي يؤكد على تبني المشرع الجزائري لصيغ مرنة في ضبط سلطة المستخدم في التسريح لأسباب اقتصادية بما يحقق مصلحته الاقتصادية، والمصلحة الاجتماعية للعمال.

1 - د/ سعيد السيد قنديل - إنهاء علاقة العمل في المنشآت العمالية الصغيرة - دراسة مقارنة - دار الجامعة الجديدة - مصر - 2008 - ص 104.

2 - محمد عبد الفتاح على محمد - سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته - رسالة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق - كلية الحقوق - جامعة القاهرة - مصر - 2005 - ص 557.

هكذا فإن تدخل السلطة الإدارية أصبح تدخلا إجرائيا أو شكليا، لا يمتد إلى تقدير ملائمة تلك الإجراءات وكفالتها لحقوق العمال المسرحين، بل أن تدخلها أصبح غير إجباري (1)، فلم يعد لرأيها أي أثر قانوني، وهو ما أكدته المحكمة العليا في قرارها الصادر في 09 جوان 1998 حيث جاء فيه :

«...حيث أن إجراءات التقليل المنصوص عليها بالمرسوم التشريعي رقم 94-09 تهدف إلى حماية العمال وهي بهاته الصفة من النظام العام، تفرض على المستخدم إثبات إتباعها وعلى المحكمة التأكد من صحتها.

... وحيث أن المحكمة عاينت مجرد استطلاع الجهات الإدارية التي ليس لرأيها أي أثر قانوني، ومجرد أخذ رأي الشركاء لا يدل على أن المفاوضات قد تمت وأن مراحل المخطط قد احترمت وأن ايداع المخطط ومحضر الاتفاق بكتابة الضبط لدى المحكمة قد تم كما ينص عليه المرسوم التشريعي.

وحيث إذا فإن المحكمة باكتفائها بالإشارة إلى استطلاع الجهات الإدارية وأخذ رأي الشركاء الاجتماعيين لم تبين استيفاء الإجراءات الإجبارية ولم تتمكن المحكمة العليا من إجراء مراقبتها على تطبيق القانون مما يجعل الحكم المطعون فيه مقصرا في الأسباب ويعرضه للنقض» (2).

وإذا كان إلغاء الرخصة الإدارية المسبقة، يعبر عن التغيير الذي حصل في دور السلطة الإدارية بصدد إجراء والنصوص القانونية اللاحقة به، لإجراء التفاوض، يؤكد ذلك، حيث أن انسحاب الدولة كان لصالح الشركاء الاجتماعيين الذي لهم دور هام في هذا النوع من التسريح وهو ما سيتم ابرازه.

1 - نبالي فطة - النظام القانوني للتسريح لأسباب اقتصادية - بحث لنيل شهادة الماجستير في قانون التنمية الوطنية - كلية الحقوق - جامعة مولود معمري - تيزي وزو - 1998 - ص 94

2 - قرار المحكمة العليا - ملف رقم 182508 مؤرخ في 09 جوان 1998 - قرار غير منشور.

المبحث الثاني: تكريس التفاوض كإجراء أساسي للتسريح الاقتصادي:

يعتبر التفاوض الجماعي الإجراء الأساسي الذي يجب أن يلتزم صاحب العمل بمراعاته عند ممارسة سلطته في التسريح لسبب اقتصادي، ودليل ذلك أن المشرع ضمن نفس النص الذي خول فيه لصاحب العمل هذه السلطة قيده بإجراء التفاوض، فجاء في نص المادة 69 من القانون رقم 90 - 11 سالف الذكر «يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية. وإذا كان تقليص العدد ينبنى على إجراء التسريح الجماعي فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ قراره».

من هنا فإن التسريح لأسباب اقتصادية يجب أن يكون ثمرة لاتفاق جماعي مع الشركاء الاجتماعيين بخلاف ما كان عليه الوضع قبل صدور قوانين العمل لسنة 1990، حيث اكتفى المشرع الجزائري باستشارة ممثلي العمال كما عبرت عنه المادة 39/1 من أمر رقم 31-75 سالف الذكر، التي ألفت هذه المهمة على مفتشية العمل بنصها على أنه «كما ينبغي عليها أن تشاور حتما ممثلي العمال وتبت في المسألة خلال خمسة عشر يوما...» وكذا المادة 55 من مرسوم رقم 302-82 سالف الذكر التي جعلت هذا الإجراء مسألة اختيارية بالنسبة لمفتش العمل.

أكد المشرع الجزائري، بوضعه الإطار القانوني للتسريح الاقتصادي، بموجب المرسوم التشريعي رقم 94 - 09 على أهمية إجراء التفاوض وإلزاميته حيث نصت المادة 10 منه على أنه «يعرض المستخدم أو ممثله محتوى يشمل مجموع التدابير المقررة في الجانب بمجرد المصادقة عليها على لجنة المساهمة والمنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار اجتماعات منفصلة تعقد خصيصا لهذا الغرض». وتقابلها المادة 31-1233 من تقنين العمل الفرنسي.⁽¹⁾

1 - تنص المادة 31 - 1233 من تقنين العمل الفرنسي على أنه:

« Dans les entreprises où établissement employant habituellement moins de cinquante salariés, l'employeur réunit et consulte les délégués du personnel. Ces derniers tiennent deux réunions séparés par un délai qui ne peut être supérieur à quatorze jours ».

فرغم أن التسريح لسبب اقتصادي حق لصاحب العمل الذي تمر مؤسسته بصعوبات اقتصادية إلا أن استعماله لهذا الحق لا يتحقق إلا من خلال المفاوضات والاتفاقيات الجماعية. (1)، وهذا تحقيقا للتوازن بين المصلحة الاقتصادية للمؤسسة والمصلحة الاجتماعية من خلال البحث عن سبل لتفادي هذا الإجراء أو الوسائل البديلة عنه. بغرض التفصيل أكثر في هذا الإجراء الهام المعبر عن ضرورة إشراك الشركاء الاجتماعيين في مثل هذا القرار الخطير سيتم تحديد محتواه وكذا مدى إلزاميته.

المطلب الأول: محتوى إجراء التفاوض الجماعي

يهدف تفادي الآثار الخطيرة لإجراء التسريح للسبب الاقتصادي تبني المشرع الجزائري النهج الليبرالي بهذا الصدد فاعتمد سياسته الاجتماعية التي تقضي بضرورة مساهمة الشركاء الاجتماعيين والبحث عن اتفاقات معهم. وكانت وسيلة تحقيق ذلك هو التفاوض الجماعي الذي ينصب في مجال التسريح للسبب الاقتصادي على الجانب الاجتماعي أو خطة الحفاظ على الشغل على حسب تعبير المشرع الجزائري.

يتمثل هذا الجانب الاجتماعي محل التفاوض الجماعي في جملة التدابير التي تهدف إلى الوقاية من الإنهاء الاقتصادي، وهو ما عبرت عنه المادة 05 من المرسوم التشريعي رقم 09-94 سالف الذكر بنصها على أنه: «يجب على كل هيئة مستخدمة لأكثر من (09) تسعة أجراء تقرر اللجوء إلى إعادة ضبط مستويات الشغل والأجور أن تدرج ذلك في إطار ترتيبات الحماية المنصوص عليها في هذا المرسوم التشريعي التي تترجم بجانب اجتماعي».

ويشمل محتوى هذا الجانب على مرحلتين:

أ- المرحلة الأولى: نصت عليها المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 09 - 94 ومما جاء فيها أن هذه الإجراءات يمكن أن يتخذ بعضها أو كلها، وتمثل في:

1 - نبالي فطة - إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية - رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون - كلية الحقوق - جامعة مولود معمري - تيزي وزو - ص 358

- تكييف النظام التعويضي ولأسيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل.
- إعادة دراسة أشكال مرتب العمال ومستوياته بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة و/أو تجميد الترقية.
- تنظيم عمليات التكوين التحويلي الضرورية لإعادة توزيع العمال.
- إلغاء تدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية.
- إحالة العمال على التقاعد أو التقاعد المسبق.
- عدم تجديد عقود العمل لمدة معينة.
- إدخال تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي. (1)
- ب-المرحلة الثانية: وتتضمن هذه المرحلة وفقا لأحكام المادة الثامنة والتاسعة من نفس هذا المرسوم إحدى هاتين العمليتين أو كليهما:
 - تنظيم المستخدم، عمليات إعادة التوزيع للأجراء المعنيين بالاتصال مع الفرع أو قطاع النشاط التابع له، والمصالح العمومية للشغل والعمل والتكوين المهني والإدارات القطاعية المختصة.
 - إنشاء أنشطة تدعمها الدولة إذا اقتضى الأمر ذلك لصالح الأجراء ويجب أن تحتوي بالضرورة:
 - تحديد المعايير والمقاييس التي ينبغي أن تسمح بتحديد الأجراء الذين يستفيدون من تدابير الحماية المقررة في هذا المرسوم.
 - شروط إعداد القوائم الإسمية للأجراء الموزعين حسب أماكن العمل، كفياتها عند الاقتضاء ويجب أن يستفيد هؤلاء من:

1- عطا الله أبوحميدة - التسريح لسبب اقتصادي - أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في القانون، كلية الحقوق والعلوم الإدارية - جامعة الجزائر - 2001 - ص 123

·الإحالة على التقاعد.

·قبول الإحالة على التقاعد المسبق.

·أداءات التأمين على البطالة عن طريق إعادة التوزيع.

ويتحقق التفاوض الجماعي وفقا لأحكام المادة العاشرة (10) من هذا المرسوم أعلاه، بتنظيم اجتماعات يجمع بين المستخدم أو ممثله من جهة ولجنة المساهمة والمنظمات النقابية من جهة أخرى ليعرض هذا المستخدم جملة التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي للتشاور حولها.

وحدد المشرع الجزائري الأطراف التي يجب أن يتفاوض معها المستخدم، وتتمثل وفقا للمادة العاشرة من المرسوم رقم 94 - 09 سالف الذكر في لجنة المشاركة أو المساهمة والمنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة.

ولجنة المساهمة أوجدها المشرع بموجب القانون رقم 90 - 11 إذ تنص المادة 91 منه والمعدلة بموجب الأمر رقم 21-96 المؤرخ في 09 يوليو 1996 على أنه «تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي:

- بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على عشرين عاملا على الأقل.

- بواسطة لجنة مشاركة تضم مندوبي المستخدمين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة المنتخبين طبقا للمادة 93 أدناه».

أما عن المنظمات النقابية التمثيلية فلقد خول المشرع حق تمثيل العمال للهيئات النقابية المتواجدة بالمؤسسات الاقتصادية والتي تدافع عن حقوق العمال، من خلال مساهمتها في مناقشة الجانب الاجتماعي والتشاور مع صاحب العمل حول مختلف الاقتراحات المقدمة.⁽¹⁾

1 - نبالي فطة، النظام القانوني لتسريح لأسباب اقتصادية، مرجع سابق، ص 81.

وبالنسبة للمؤسسات التي لا تحتوي على مثل هذه الهيئات أو في حالة غياب منظمات نقابية تمثيلية يقوم بتمثيل العمال ممثلون منتخبون مباشرة من طرف العمال حسب النسب المحددة في المادة 41 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتضمن كفيات ممارسة الحق النقابي والمعدل بموجب القانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 وهي كالتالي:

مندوب واحد	- من 20 إلى 50 عامل
مندوبين	- من 51 إلى 150 عامل
ثلاثة مندوبين	- من 151 إلى 400 عامل
خمسة مندوبين	- من 401 إلى 1000 عامل
سبعة مندوبين	- من 1001 إلى 4000 عامل
تسعة مندوبين	- من 4001 إلى 16000 عامل
ثلاثة عشر مندوبا. (1)	- أكثر من 16000 عامل

وهذه الهيئات المحددة قانونا، هي التي منح لها المشرع ودون غيرها صلاحية التفاوض مع صاحب العمل حول الجانب الاجتماعي، مكرسا فكرة إشراك الشركاء الاجتماعيين في قرار الإنهاء الاجتماعي. ويتم هذا التفاوض من خلال اجتماعات تعقد خصيصا للتشاور حول الجانب الاجتماعي (2) وحددها المشرع الفرنسي باجتماعين متتاليين. (3)

يترتب عن المفاوضات التي تتم من خلال هذه الاجتماعات، تحرير محضريتها من نقاط الاتفاق ونقاط الاختلاف أو التحفظ عند الاقتضاء ويوقع عليه من قبل جميع الأطراف ويعتبر الجانب الاجتماعي نافذا بمجرد إيداعه لدى أمانة ضبط المحكمة ومفتشية العمل المختصين إقليميا.

1 - نبالي فطة، النظام القانوني للتسريح لأسباب اقتصادية، مرجع سابق، ص 81.

2 - انظر المادتين 10 و11 من المرسوم التشريعي رقم 94 09- سالف الذكر.

- 3 Frédéric Jérôme Pansier- Droit du travail – Litec – Paris 1998- - P 120

هكذا فلقد تبنى المشرع الجزائري آليات جديدة تؤكد التغيير الحاصل نتيجة اعتناق النهج الليبرالي إذ أوجد آلية تسمح بتحقيق التوازن ما بين الضرورات الاقتصادية والحاجات الاجتماعية وتأمين السلم الاجتماعي.

من خلال هذه الألية الخاصة بالجانب الاجتماعي جسد المشرع الأسلوب المعتمد حاليا في تنظيم علاقات العمل والمتمثل في التفاوض والاتفاقات الجماعية، مما يؤكد فكرة إزالة التنظيم في المجال الاجتماعي.

كذلك فإن مسألة الحفاظ على الشغل لم تعد مسألة خاصة بالأعوان الاقتصاديين بل أصبحت شأنا عموميا تتدخل فيه أطراف أخرى أساسية وهي التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا وذلك في إطار التفاوض الجماعي حول مضمون الجانب الاجتماعي والمصالح الإدارية العمومية وصندوق ترقية الشغل الذي يعتبر كهيئة ضمان لاستقرار سوق العمل والجماعات المحلية التي تعمل على التكفل بالعمال المسرحين في إطار الشبكة الاجتماعية وبالتنسيق مع مصالح التكوين المهني.⁽¹⁾

المطلب الثاني: إلزامية التفاوض الجماعي

كرس المشرع الجزائري، وبصفة خاصة من خلال القانون رقم 11-90 سالف الذكر والمرسوم التشريعي رقم 94 - 09، إلزامية التفاوض الجماعي حول الجانب الاجتماعي، واعتبره الإجراء الأساسي للتسريح للسبب الاقتصادي، ليدعم القضاء هذا الموقف، من خلال القرارات الصادرة عن المحكمة العليا، وأهمها قرارها الصادر بتاريخ 11 ماي 1999 والذي جاء فيه:

«... حيث كان لزاما على الحكم المطعون فيه الإشارة إلى الاتفاق المذكور - أي

النتائج عن التفاوض - لأنه من الإجراءات المسبقة للتسريح».⁽²⁾

1- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005،

2- قرار المحكمة العليا، ملف رقم 180734 مؤرخ في 11 ماي 1999، قرار غير منشور.

وكذا القرار المؤرخ في 09 جوان 1999، وسالف الإشارة إليه، الذي أفصح على ضرورة التفاوض الجماعي مع الشركاء الاجتماعيين وعدم الاكتفاء باستطلاع رأيهم كما كان عليه الحال قبل صدور القانون رقم 11-90 سالف الذكر، حيث قررت المحكمة العليا ما يلي:

«... حيث أن المحكمة عاينت مجرد استطلاع الجهات الإدارية التي ليس لرأيها أي أثر قانوني ومجرد أخذ رأي الشركاء لا يدل على أن المفاوضات قد تمت ومراحل المخطط قد احترمت وإيداع المخطط ومحضر الاتفاق بكتابة الضبط قد تم وفقا لما ينص عليه المرسوم التشريعي.

مما يجعل الحكم المطعون فيه مقصرا في الأسباب ويعرضه للنقض».

وإضافة إلى ما سبق، وكنتيجة لإلزامية هذا الإجراء أحاطه المشرع بجزاءات مدنية وجزائية تبرهن على الأهمية التي أولاهها له المشرع مقارنة بدور السلطة الإدارية الذي تراجع بعد هذه التحولات الهامة.

وعن الجزاء المدني فيتمثل في البطلان والتعويض، وبالنسبة لجزاء البطلان، فيتأكد من خلال قرار المحكمة العليا الصادر في 09 جوان 1998 الذي جاء فيه «... حيث أن اجراءات التقليل المنصوص عليها في المرسوم التشريعي رقم 09-94 تهدف الى حماية العمال وهي بهاته الصفة من النظام العام تفرض على المستخدم إثبات إتباعها وعلى المحكمة التأكد من صحتها»⁽¹⁾.

لم يضع المشرع الجزائري نصا خاصا يبين فيه جزاء مخالفة صاحب العمل للالتزامه بالتفاوض حول الجانب الاجتماعي، إلا أن هذا القرار أكد على تعلق هذا الإجراء بالنظام العام، مما يرتب عن مخالفته جزاء البطلان، كذلك يمكن تقريره بالاستناد إلى النص العام الذي تضمنه القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر حيث نصت المادة 73 / 4 منه على ما يلي:

1.-قرار المحكمة العليا، ملف رقم 182508 مؤرخ في 09 جوان 1998، قرار غير منشور.

«إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات وتلزم صاحب العمل بالقيام بالإجراءات المعمول بها، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله. وإذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه، يعتبر تعسفيا.

تفصل المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة، أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (06) أشهر من العمل، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة...».

إن كانت هذه المادة لا تتضمن عبارة صريحة تدل على تطبيق جزاء البطلان في حالة مخالفة إجراءات الإنهاء الاقتصادي إلا أنها هي التي تطبق استنادا إلى موقف المحكمة العليا في قرارها رقم 171147 الذي جاء فيه «...حيث أن المادة 73 الفقرة 3 من القانون 29/91 المطبقة على دعوى الحال لا تفرق بين أسباب التسريح وتنص على أن كل تسريح معتبر تعسفي يفتح المجال على العامل في المطالبة بإلغاء مقرر التسريح.»⁽¹⁾.

وأیضا قرارها الصادر بتاريخ 09 مارس 1999 والذي جاء فيه «...وأن الإجراءات المنصوص عليها في المواد 7 و8 و11 و12 و13 و15 من المرسوم رقم 94 - 09 المؤرخ في 16 ماي 1994، والتي من شأنها حماية حقوق العمال هي من النظام العام وينجر عن مخالفتها البطلان...و عليه فإن هذا الوجه غير مؤسس»⁽²⁾.

1.- قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 171147، بتاريخ 10 نوفمبر 1998، (قرار غير منشور).

2.- قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 175759، بتاريخ 09 مارس 1999، (قرار غير منشور)..

من هنا فإن المادة 4/73 وإن كان يكتنفها الغموض وعدم الدقة، إلا أنها هي المطبقة كجزء في حالة مخالفة المستخدم لإجراء التفاوض. كذلك فإن التعويض النقدي قد أكدت عليه المادة 4/73 سالف الذكر.

أما عن الجزاء الجنائي فيتمثل في الغرامة، فجاء في المادة 146 من القانون رقم 90-11 على أنه «يعاقب كل من قام بتقليص عدد المستخدمين خرقاً لأحكام هذا القانون بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 دج، وتضاعف العقوبة حسب عدد العمال المعنيين دون المساس بحقوق العمال في إعادة إدماجهم». كذلك اعتبرت تجاوزات للقانون وحالات تستوجب عقوبة الغرامة أو الحبس:

- حالة عدم إيداع وتسجيل الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية والإشهار بها في وسط العمال المعنيين وكذا كل رفض للتفاوض في الأجل القانونية، والتي يعاقب عليها بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 4000 دج.

- حالة عرقلة تكوين لجنة المشاركة أو تسييرها، أو ممارسة صلاحياتها أو صلاحيات مندوبي المستخدمين، أو كل من رفض تقديم تسهيلات ووسائل منحها هذا القانون لأجهزة المشاركة، والعقوبة هي الغرامة المالية من 5000 إلى 20.000 دج والحبس من شهر واحد إلى ثلاثة أشهر أو إحدى هاتين العقوبتين.⁽¹⁾

وهذا الجزاء الجنائي في الحقيقة يؤكد ذاتية قانون العمل ويكشف عن خاصية هامة له وهي التي تتمثل في تعلق قواعده بالنظام العام الاجتماعي والحماي.

تنضح بهذا أهمية التفاوض في تحقيق المعادلة التوفيقية بين مصلحة المؤسسة ومصصلحة العامل على أنه مؤخراً أضعف الاجتهاد القضائي الجزائري من أهميته بتكريس مبدأ مفاده «تكفي مراعاة المستخدم جميع إجراءات التقليص لأسباب اقتصادية في حالة رفض الشريك الاجتماعي التفاوض، لثبوت قانونية التسريح الجماعي».⁽²⁾

1- أنظر المادتين 151 و 152 من القانون رقم 90-11 سالف الذكر.

2- قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية- ملف رقم 755386 مؤرخ في 06 جانفي 2011- مجلة المحكمة العليا- العدد2- قسم الوثائق- المحكمة العليا- الجزائر- 2011.

سمح هذا القرار بالتأكيد على وجوب مراعاة جميع إجراءات التسريح لثبوت قانونيته إلا أن وسع من زاوية أخرى هامش الحرية التي يتمتع بها المستخدم متجاهلاً دور الشريك الاجتماعي، فرفض هذا الأخير للتفاوض لا يؤثر على قانونية التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية، فالمهم هو احترام إجراءات التقليل وليس التفاوض في حد ذاته.

عموماً تكتسي هذه الإجراءات على أهمية خاصة في ضمان الحد الأدنى من الحماية للعمال المعنيين بهذا النوع من الإنهاء، ومن ثم المحافظة على النظام العام الاجتماعي وكذا الأمن والسلم الاجتماعيين.

خاتمة:

لا شك أن التغييرات الاقتصادية التي عرفتها الدولة الجزائرية لها أثرها المباشر على علاقات العمل، إذ بموجب تعديلات 1990 التي مست قانون العمل الجزائري تبني المشرع صيغا ليبرالية سواء عند إبرام عقد العمل، وذلك بتكريسه للطابع التعاقدى لعلاقات العمل أو عند إنهائها.

كذلك سجل انسحاب الدولة، -ولو جزئيا - من تنظيم علاقات العمل بإزالة التنظيم على هذه الأخيرة، وصورتها كما بيناه في متن المقال هي إلغاء الرخصة الإدارية للإنهاء الاقتصادي ومنح سلطة لصاحب العمل في الإنهاء دون الحاجة إلى الإذن الإداري المسبق.

لقد كان هذا الانسحاب المتجسد في هذا المظهر، لصالح الشركاء الاجتماعيين الذين أصبح دورهم فعال في هذا النوع من الإنهاء، وذلك بتكريس المشرع لإلزامية التفاوض الجماعي الذي أكد من خلاله أن مسألة الإنهاء للسبب الاقتصادي وكذا أبعادها وأيضا مسألة المحافظة على الشغل وخلق التوازن بين المصلحة الاقتصادية والاجتماعية لم تعد مسألة خاصة بالأعوان الاقتصاديين وإنما تهم أطراف أخرى وهم:- التنظيمات النقابية وذلك في إطار التفاوض الجماعي.

- الهيئات المستخدمة.

- المصالح الإدارية العمومية كصندوق ترقية الشغل والجماعات المحلية من خلال الشبكة الاجتماعية وكذا مفتشية العمل التي تمد يد المساعدة للشركاء الاجتماعيين أثناء عملية التفاوض.

غير أن هذا الانسحاب لا يعني تخلي الدولة كلية عن تنظيم هذه العلاقات وإنما هي تتدخل لضمان على الأقل حد أدنى من الحماية للعمال، وصوره ذلك بشأن الإنهاء الاقتصادي القيود الموضوعية والإجرائية التي فرضها على صاحب العمل دون أن ننسى

دور القضاء في تحقيق هذه الحماية، خاصة وأنه قد استرجع بإلغاء الرخصة الإدارية كامل اختصاصه في الرقابة على حقيقة وجدية السبب الاقتصادي.

وما يتأكد كتقييم، أن إزالة التنظيم عن علاقات العمل قد أعاد الاعتبار لسلطة المستخدم في إدارة منشأته و خصوصاً سلطته في الإنهاء لسبب اقتصادي، غير أن الوقوف عند القانون رقم 90 - 11 سالف الذكر يحمل إلى القول أن المشرع الجزائري متردد في تكييف علاقات العمل مع المستجدات الاقتصادية، رغم أن إدخال المرونة على قانون العمل بات مسألة ضرورية لخلق التوازن بين المصلحة الاقتصادية والمصلحة الاجتماعية، ونبرر موقفنا هذا بالخطوات التي اتخذها المشرع الجزائري في القانون 90 - 11 بشأن الخطأ التأديبي ليتراجع عنها بموجب القانون 91 - 29.